

## PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN, JENIS KELAMIN, TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PROKRASTINASI PADA KARYAWAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG

Oleh:  
Retno Mangestuti, M.Si

### Abstrak

*Prokrastinasi adalah suatu perilaku berupa kebiasaan untuk menunda-nunda pekerjaan. Prokrastinasi merupakan sesuatu yang sangat merugikan baik bagi individu yang berangkutan maupun bagi lembaga dimana ia bekerja. Penelitian ini mengkaji tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prokrastinasi.*

*Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan Universitas Islam negeri Malang, hanya dari angket yang disebarkan terkumpul sebanyak 54 orang. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan angket tipe kepribadian dan skala prokrastinasi. Hasil penelitian menunjukkan tingkat prokrastinasi karyawan UIN Malang berada pada kategori rendah. Terdapat pengaruh tipe kepribadian dan tingkat pendidikan terhadap prokrastinasi. Jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap tinggi rendahnya prokrastinasi pada karyawan Universitas Islam negeri Malang.*

### A. Latar belakang Masalah

Secara strategis Universitas Islam Negeri Malang merupakan lembaga pendidikan yang memiliki peranan untuk meningkatkan kecerdasan dan kualitas sarjana Islam yang memiliki wawasan luas dan terbuka, memiliki kemampuan berfikir rasional dan integratif serta memiliki *skill* dan manajerial sesuai dengan tuntutan zaman. Salah satu pengembangan yang bersifat krusial adalah pengembangan kualitas sumber daya manusia baik dosen maupun karyawan.

Tuntutan persaingan dalam pengelolaan kegiatan pendidikan di perguruan tinggi baik negeri maupun swasta pada masa kini dan masa mendatang dipastikan akan semakin ketat. Segenap sumber daya seperti gedung perkuliahan, sarana pembelajaran, dan sumber daya manusia perlu dikelola berdasarkan prinsip-prinsip yang menjamin dicapainya daya guna dan hasil guna yang optimal.

Tugas seorang dosen adalah melaksanakan kegiatan tri darma perguruan tinggi, yaitu melaksanakan pengajaran, pengabdian pada masyarakat, dan melaksanakan penelitian, sedangkan tugas seorang karyawan adalah melaksanakan

tugas-tugas yang sifatnya administratif untuk membantu kelancaran dan keberhasilan proses belajar mengajar.

Perubahan STAIN menjadi UIN memberikan prospek dan harapan yang cerah, karena UIN Malang memperoleh otonomi yang luas dan tidak terikat lagi dengan IAIN induknya. Tentu saja tanggungjawab yang harus dipikul oleh pihak universitas cukup besar. Tanggungjawab tersebut adalah mulai dari pengelolaan sumber daya manusia (SDM) hingga terciptanya penyelenggaraan pendidikan yang baik. Dengan otonomi yang dimiliki, UIN Malang diharapkan dapat ikut berkompetisi secara sehat mengembangkan dan memajukan program pendidikan tinggi dalam bidang ilmu agama islam untuk menjawab tuntutan dan tantangan masa depan yang lebih berat dan kompleks. Untuk mewujudkan tanggungjawab dalam hal pengelolaan sumberdaya manusia yang baik adalah harus menempatkan orang-orang yang tepat untuk duduk pada jabatan yang tepat agar dapat merealisasi dan memwujudkan visi dan misi UIN Malang, seperti falsafah *“the happy, the develops and the right people on the right place”*.

Seiiring dengan kemajuan lembaga UIN Malang yang menurut Raharjo (dalam Suprayogo, 2004) diakui atau tidak saat ini telah menjadi kiblat bagi pengembangan pendidikan tinggi islam lainnya di Indonesia, maka semua itu tidak bisa terlepas dari peranan seluruh sumber daya manusianya, hanya saja menurut Suprayogo (2004) dalam tulisannya tentang *Memelihara sangkar ilmu* disinyalir masih ada karyawan yang kualitas dan kuantitas kerjanya belum sesuai dengan yang diharapkan.

Salah satu bentuk kinerja yang tidak diharapkan adalah perilaku prokrastinasi, dalam khasanah ilmiah psikologi istilah prokrastinasi menunjukkan pada suatu perilaku yang tidak disiplin dalam penggunaan waktu. Perilaku prokrastinasi merupakan perilaku yang dianggap sebagai penyakit karena tuntutan dalam dunia kerja menuntut orang untuk berperilaku efektif dan efisien yang merupakan kebalikan dari perilaku prokrastinasi.

Menurut Solomon & Rothblu (1984) prokrastinasi adalah suatu kecenderungan untuk menunda dalam memulai maupun menyelesaikan kinerja secara keseluruhan untuk melakukan aktivitas lain yang tidak berguna, sehingga kinerja menjadi terhambat, tidak pernah menyelesaikan tugas tepat waktu, serta sering terlambat dalam menghadiri pertemuan-pertemuan.

Hasil penelitian di luar negeri menunjukkan bahwa prokrastinasi merupakan salah satu masalah yang menimpa sebagian anggota masyarakat secara

luas, dan pelajar pada lingkungan yang lebih kecil. Sekitar 25 % sampai dengan 75 % dari pelajar melaporkan bahwa prokrastinasi merupakan salah satu masalah dalam lingkup akademis mereka (dalam Ferrari, dkk, 1995). Sekitar 70 % mahasiswa dari kampus di Amerika berprokrastinasi, menunda pengerjaan tugas sampai mendekati batas waktu pengumpulan tugas (dalam Sia Tjun Djing, 2006).

Penelitian di Indonesia dilakukan oleh Sia Tjun Djing (2006) terhadap mahasiswa di empat Perguruan Tinggi di Malang, Surabaya, Jember dan Semarang, menunjukkan hasil bahwa rata-rata mahasiswa melakukan prokrastinasi saat menyelesaikan tugas dan skripsi, sehingga rerata waktu studi di jenjang S-1 adalah 5,3 - 5,5 tahun (melebihi batas waktu yang seharusnya 4 tahun).

Bukti-bukti diatas, walaupun penelitiannya tidak dilakukan pada karyawan namun hasil tersebut menunjukkan bahwa perilaku prokrastinasi tersebut bila pada taraf yang tinggi akan merugikan diri sendiri maupun orang lain yang terkena dampaknya. Sebagai contoh, bila seorang karyawan mempunyai kebiasaan menunda-nunda pekerjaan, maka ia akan tergesa-gesa dalam mengerjakan tugasnya sehingga ada kemungkinan tidak teliti, tidak teratur, salah perhitungan, banyak waktu yang terbuang sia-sia. Tugas-tugas menjadi terbengkalai, bahkan bila diselesaikan menjadi tidak maksimal. Penundaan juga bisa mengakibatkan seseorang kehilangan kesempatan dan peluang yang datang. Lebih jauh kondisi ini akan merugikan pihak perguruan tinggi karena akan mempengaruhi kualitas pendidikan dan pengajaran yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap nilai akreditasi.

Islam sebagai ajaran yang sempurna telah memerintahkan umatnya untuk tidak melakukan prokrastinasi, Misalnya Allah telah mengingatkan dalam surat Alam Nasrh ayat 7 yang artinya *"Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain"*. Ayat ini secara tegas mengharuskan agar umat islam selalu memanfaatkan waktu sebaik-baiknya sehingga tidak ada waktu yang terbuang sia-sia.

Prokrastinasi dapat dipandang dari berbagai segi, karena prokrastinasi ini melibatkan berbagai unsur masalah yang kompleks, yang saling terkait satu sama lain. Prokrastinasi bisa dikatakan sebagai suatu penundaan atau kecenderungan menunda-nunda memulai suatu kerja, namun bisa juga dikatakan sebagai bentuk penghindaran tugas karena tidak senang atau takut gagal dalam mengerjakan tugas. Prokrastinasi juga bisa sebagai suatu kebiasaan, sifat (trait) atau kepribadian seseorang terhadap respon dalam mengerjakan tugas.

Kepribadian adalah pola perilaku yang khas yang membedakan individu yang satu dengan yang lain (Suryabrata, 2003). Menurut Friedman dan Rosenman (dalam Bart Smet, 1990). Kepribadian dibedakan menjadi dua golongan (tipe), yaitu Tipe A dan Tipe B. Tipe A cenderung berperilaku kompetitif, ambisius, berbicara cepat, sering menyela perkataan orang lain, dan sering terperangkap dalam permusuhan serta kemarahan, sedang Tipe B meliputi orang-orang yang bersifat rileks, tidak terburu-buru, berbicara dan bersikap lebih tenang dan lebih terbuka.

Dalam hal jenis kelamin dimungkinkan untuk terjadinya perbedaan tingkat prokrastinasi karena seperti yang diungkapkan Kail & Nelson (1992) bahwa adanya stereotipe dalam masyarakat akan berpengaruh dalam memperlakukan laki-laki dan perempuan yang pada gilirannya akan menjadikan perbedaan sifat. Laki-laki biasanya akan cenderung lebih orientasi pada kerja sedangkan perempuan lebih berorientasi pada hubungan personal (sesama). Perbedaan orientasi inilah yang kemudian diduga akan membedakan perilaku dalam bekerja.

Dalam hal perbedaan tingkat pendidikan, diduga bahwa dengan semakin tingginya tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin terarah dalam berperilaku. Hal ini didasari alasan bahwa orang yang berpendidikan akan lebih mampu memperhitungkan untung rugi dalam berperilaku, karena itu sangat mungkin seandainya semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin rendah tingkat prokrastinasinya sebab ia mampu memperhitungkan kerugian dari perilaku

Dari uraian diatas maka yang dijadikan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa tinggi tingkat perilaku prokrastinasi pada karyawan Universitas Islam Negeri Malang?
2. Bagaimana pengaruh tipe kepribadian, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan terhadap perilaku prokrastinasi pada karyawan Universitas Islam Negeri Malang?

## **B. Kajian teori**

### **1. Prokrastinasi**

Istilah prokrastinasi berasal dari bahasa Latin *procrastination* dengan awalan "pro" yang berarti mendorong maju atau bergerak maju dan akhiran "crastinus" yang berarti keputusan hari esok. Jika digabungkan menjadi menangguhkan atau menunda sampai hari berikutnya.

Pada kalangan ilmuwan istilah prokrastinasi untuk menunjukkan pada suatu kecenderungan menunda-nunda penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan, pertama kali digunakan oleh Brown dan Holzman (dalam Rizvi dkk, 1997) yang menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai kecenderungan untuk menunda, atau tidak segera memulai suatu kerja, ketika menghadapi suatu kerja atau suatu tugas disebut sebagai seseorang yang melakukan prokrastinasi. Tidak peduli apakah penundaan tersebut mempunyai alasan atau tidak. Setiap penundaan dalam menghadapi suatu pekerjaan atau tugas disebut prokrastinasi.

Ferrari dkk, (1995) menyimpulkan bahwa pengertian prokrastinasi dapat dipandang dari berbagai batasan tertentu, yaitu: (1) prokrastinasi hanya sebagai perilaku penundaan, yaitu bahwa setiap perbuatan untuk menunda dalam mengerjakan suatu tugas disebut sebagai prokrastinasi, tanpa mempermasalahkan tujuan serta alasan penundaan yang dilakukan, (2) prokrastinasi sebagai suatu kebiasaan atau pola perilaku yang dimiliki individu, yang mengarah kepada *trait*, penundaan yang dilakukan sudah merupakan respon tetap yang selalu dilakukan seseorang dalam menghadapi tugas, (3) prokrastinasi sebagai suatu *trait* atau kepribadian, yang melibatkan komponen-komponen perilaku maupun struktur mental lain yang saling terkait yang dapat diketahui secara langsung maupun tidak langsung.

Lebih lanjut Ferrari membagi prokrastinasi menjadi dua: (a) *functional procrastination*, yaitu penundaan mengerjakan tugas yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap dan akurat, (b) *disfunctional procrastination* yaitu penundaan yang tidak bertujuan, berakibat jelek dan menimbulkan masalah. Selanjutnya dijelaskan bahwa berdasarkan jenis-jenis tugas yang sering ditunda, prokrastinasi dibagi dua, yaitu :

1. Prokrastinasi akademik yaitu prokrastinasi akademik adalah jenis penundaan yang dilakukan pada jenis tugas formal yang berhubungan dengan tugas akademik, misalnya tugas sekolah atau kursus.
2. Prokrastinasi non akademik yaitu prokrastinasi non akademik adalah jenis penundaan yang dilakukan pada jenis tugas non formal atau tugas yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari, misalnya tugas rumah tangga, tugas sosial, dan tugas kantor.

Dari uraian diatas, maka yang dimaksud dengan prokrastinasi dalam penelitian ini, adalah suatu perilaku untuk menunda-nunda pekerjaan yang dilakukan secara sengaja, berupa *disfungsional procrastination*, yaitu

penundaan yang tidak bertujuan, berakibat buruk dan menimbulkan masalah, baik kategori *decisional procrastination* atau *avoidance procrastination*. Jenis prokrastinasi yang diteliti adalah jenis prokrastinasi akademik yang berorientasi pada tugas sebagai karyawan di instansi Universitas Islam Negeri Malang.

Selanjutnya, Prokrastinasi sebagai suatu perilaku penundaan, menurut Ferrari (1995) dapat diukur dalam manifestasinya pada ciri-ciri berikut :

1. Penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan kerja pada tugas yang dihadapi. Seseorang yang melakukan prokrastinasi tahu bahwa tugas yang dihadapinya harus segera diselesaikan dan berguna bagi dirinya, akan tetapi dia menunda-nunda untuk mulai mengerjakannya atau menunda-nunda untuk menyelesaikan sampai tuntas.
2. Keterlambatan dalam mengerjakan tugas. Seorang prokrastinator menghabiskan waktu yang dimilikinya untuk mempersiapkan diri secara berlebihan, maupun melakukan hal-hal yang tidak dibutuhkan dalam penyelesaian suatu tugas, tanpa memperhitungkan keterbatasan waktu yang dimilikinya.
3. Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual. Seorang prokrastinator mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya, baik oleh orang lain maupun dirinya sendiri, sehingga menyebabkan keterlambatan maupun kegagalan untuk menyelesaikan tugas.
4. Melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan daripada melakukan tugas yang harus dikerjakan.

Faktor-faktor penyebab prokrastinasi dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu: 1) Faktor internal, yaitu faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu yang mempengaruhi prokrastinasi. Faktor-faktor itu meliputi kondisi fisik dan kondisi psikologis dari individu; 2) Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang terdapat di luar diri individu yang mempengaruhi prokrastinasi. Faktor-faktor itu antara lain berupa lingkungan yang lenient.

Dalam konteks penelitian ini, faktor yang dikaji sebagai penyebab yang diduga sebagai penyebab timbulnya prokrastinasi terdiri dari tiga faktor yaitu faktor tipe kepribadian dan jenis kelamin yang dikategorikan sebagai faktor internal, dan tingkat pendidikan yang dikategorikan sebagai faktor eksternal.

## 2. Tipe Kepribadian A dan B

Perilaku manusia pada dasarnya terbentuk melalui interaksi yang kompleks antara faktor sifat dan lingkungan eksternal. Dengan demikian perilaku individu akan tergantung pada potensi sifat yang dimilikinya dalam merespon lingkungan. Adanya fenomena keragaman perilaku individu ini, sangat menarik untuk dikaji, sehingga para ahli mengklasifikasikan berbagai macam tipe kepribadian (Yuwono, dkk, 2005). Salah satunya adalah kepribadian tipe A dan tipe B.

Kepribadian Tipe A dan Tipe B pertamakali digambarkan dan diukur secara jelas oleh Friedman dan Rosenman (dalam Bart Smet, 1990). Berikut ini karakteristik tipe kepribadian yang diuraikan oleh Hansen (1986) & Yuwono (2005):

1. Kepribadian dengan tipe A dicirikan sebagai individu yang mendebat segala sesuatu, berusaha mencapai lebih banyak dalam waktu cepat, atau bila perlu melawan usaha dan orang lain yang menentang. Kepribadian tipe A memiliki karakteristik sebagai berikut: a). Gaya bicara tajam dan agresif, akhir kalimat diucapkan lebih cepat; b). Cepat bosan, tidak acuh, pura-pura mendengarkan, tidak sabaran terhadap orang lain; c). Selalu makan, bicara dan berjalan dengan cepat; d). Suka mengerjakan beberapa hal dalam waktu yang bersamaan (*Polyphasic*), kompetitif, dan mengukur keberhasilan dengan kecepatan serta dengan jumlah; dan e). Merasa salah bila santai, sangat asertif, tegang, sering mencondongkan tubuh ke depan, punggung jarang menyentuh kursi.
2. Kepribadian dengan tipe B dicirikan sebagai individu yang sebaliknya. Mereka jarang terdorong oleh keinginan untuk memperoleh sejumlah barang secara kuantitatif maupun berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan tertentu. Kepribadian tipe B memiliki karakteristik sebagai berikut: a). Gaya bicara lamban dan santai, begitupun ketika makan dan berjalan; b). Mengerjakan sesuatu secara satu persatu; c). Tenang, tidak kompetitif, bisa santai tanpa rasa bersalah, dan bekerja tanpa memaksakan diri, dan d). Sulit berterus terang karena takut menyakiti orang lain.

## 3. Jenis Kelamin

Jenis kelamin atau disebut *gender* adalah karakteristik anatomis yang membedakan laki-laki dan perempuan. Perbedaan ini disebabkan karena pengaruh jumlah kromosom X dan Y yang dibawa sejak lahir. Perbedaan jenis kelamin ini akan berpengaruh pada adanya perbedaan sifat.

Hasil penelitian Carlson (Purwati, 1993) dengan menggunakan metode longitudinal menunjukkan bahwa ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Laki-laki cenderung lebih tinggi dalam orientasi sosial, sedangkan perempuan lebih tinggi dalam orientasi personalnya. Berikut ini beberapa perbedaan antara laki-laki dan perempuan, menurut Suryabrata (dalam Walgito, 1991) diantara perbedaan tersebut adalah: 1) Laki-laki cenderung memiliki sifat aktif dan sifat memberi, sedangkan perempuan cenderung bersifat pasif dan menerima; 2) Laki-laki cenderung suka memberi perlindungan, sedangkan perempuan cenderung suka menerima perlindungan; 3) Laki-laki minatnya tertuju pada hal-hal yang bersifat intelektual dan abstrak, sedangkan perempuan minatnya lebih tertuju pada hal-hal yang sifatnya emosional; dan 4) Laki-laki bersedia memutuskan sendiri dan aktif berbicara, sedangkan perempuan bersedia mengikuti dan menyenangkan orang lain.

Hal lainnya, di dalam masyarakat juga terdapat stereotip mengenai perbedaan sifat antara laki-laki dan perempuan. Laki-laki dipandang lebih rasional, aktif, bebas, kompetitif dan agresif. Sedangkan perempuan dipandang lebih emosional, pasif, tergantung, sensitif, dan lemah lembut. Adanya stereotip ini, menurut Kail & Nelson (1992), akan berpengaruh dalam memperlakukan seseorang yang pada gilirannya perlakuan tersebut akan mempengaruhi pada perilaku.

### **3. Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan yang dimiliki oleh individu. Dalam penelitian ini, tingkat pendidikan dibagi menjadi dua kelompok, yaitu Sarjana dan Non sarjana, dengan uraian sebagai berikut: 1) Tingkat pendidikan sarjana, meliputi individu yang telah lulus SLTA dan menempuh pendidikan di perguruan tinggi, sehingga mendapat gelar kesarjanaaan baik itu S1 maupun Diploma; 2) Tingkat pendidikan non sarjana, meliputi individu yang telah atau sedang menempuh pendidikan Sekolah Dasar, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, dan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas.

Individu yang telah menempuh pendidikan kesarjanaaan, diasumsikan memiliki tingkat intelektual, wawasan, serta cara berpikir yang lebih baik dan lebih maju daripada pada individu yang memiliki tingkat pendidikan non sarjana. Kelebihan-kelebihan tersebut pada gilirannya akan mampu seseorang dalam melakukan kontrol terhadap perilaku.



Kontrol diri dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pengendalian tingkah laku, yaitu melakukan pertimbangan-pertimbangan terlebih dahulu sebelum memutuskan sesuatu untuk bertindak. Semakin tinggi kontrol diri semakin intens pengendalian terhadap tingkah laku. Averill (dalam Siwi, 2000) menyebut kontrol diri dengan sebutan kontrol personal yaitu kemampuan untuk mengontrol dirinya sendiri dalam hal kontrol perilaku (*behavior control*), kontrol kognitif (*Cognitive control*) dan kontrol keputusan (*decesional control*).

Selanjutnya, menurut Block dan Block (dalam Lazarus, 1976) ada tiga jenis kualitas kontrol diri, yaitu 1) *Over control* merupakan kontrol diri yang dilakukan oleh individu secara berlebihan yang menyebabkan individu banyak menahan diri dalam bereaksi terhadap stimulus. 2) *Under control* merupakan suatu kecenderungan individu untuk melepaskan impulsivitas dengan bebas tanpa perhitungan yang masak. 3) *Appropriate control* merupakan kontrol individu dalam upaya mengendalikan implus secara tepat.

Seorang yang berpendidikan tinggi, yang dalam penelitian ini didefinisikan sebagai seorang sarjana, ketika melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang karyawan, diduga ia akan mampu melakukannya dalam bentuk *apropriate control* bukan *over control* atau *under control*, hal ini merupakan implikasi dari keluasan wawasan dan kematangan emosional yang dimilikinya.

### **C. Metode Penelitian**

#### **1. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh tipe kepribadian, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan terhadap prokrastinasi pada karyawan Universitas Islam Negeri Malang, karena itu maka jenis penelitian ini termasuk pada penelitian korelasional karena bertujuan untuk melihat hubungan antara tipe kepribadian, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan dengan prokrastinasi. Dilihat dari segi datanya maka penelitian ini dikategorikan sebagai jenis penelitian kuantitatif karena data penelitian yang berupa angka dan analisisnya menekankan pada data-data numerikal yang diolah dengan metode statistika.

#### **2. Populasi dan Sampel**

Populasi, menurut Hadi (1996) adalah semua individu yang termasuk dalam kriteria-kriteria sample yang ditentukan, sedangkan menurut Nadzir (1987), pengertian populasi yaitu kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri

yang telah ditetapkan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di lingkungan Universitas Islam Negeri Malang, baik yang ada di bagian kepegawaian, administrasi, keuangan, fakultas, unit-unit pendukung, keamanan maupun karyawan yang ada di bagian *cleaning service*.

Dalam pelaksanaan penelitian di lapangan ternyata ditemukan adanya dua kendala yaitu pertama tidak semua angket yang diberikan dikembalikan pada peneliti, dan kedua tidak setiap angket yang diberikan diisi secara lengkap. Dari seluruh angket yang diberikan akhirnya diperoleh subjek sejumlah 54 karyawan dari berbagai unit di Universitas Islam Negeri Malang. Untuk lebih jelasnya, komposisi subjek penelitian bisa dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1  
Komposisi Subjek penelitian

NO	KATEGORI	JENIS	JUMLAH	%
1.	Tipe Kepribadian	Tipe A	24 orang	22.2 %
		Tipe B	30 orang	28.8 %
2.	Jenis Kelamin	Laki-laki	39 orang	36.1 %
		Perempuan	15 orang	13.9 %
3.	Tingkat pendidikan	Bukan sarjana	30 orang	28.8 %
		Sarjana	24 orang	22.2 %

### 3. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data, maka dalam penelitian ini digunakan dua jenis skala. Pertama adalah skala yang mengukur tipe kepribadian. Tipe kepribadian yang diukur pada penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Friedman & Rosenman (dalam Bart Smert: 1990). Skala berbentuk pernyataan yang harus dipilih oleh subjek dengan cara memberikan jawaban pada dua alternatif: ya atau tidak. Untuk mendapatkan konsistensi jawaban subjek digunakan item yang mendukung pada tipe A dan tipe B secara acak. Item dalam subjek ini berjumlah 35 item sehingga jumlahnya menjadi ganjil.

Kedua, alat ukur yang digunakan adalah berupa skala prokrastinasi. Bentuk skala yang digunakan adalah skala pengukuran *semantic differential*. Teknik ini dikembangkan Osgood, Suci, dan Tannenbaun (dalam Azwar: 1995) yang menurut mereka bahwa yang dimaksud dengan skala adalah rangkaian kata sifat yang menunjukkan karakteristik yang disajikan kepada responden. Jenis prokrastinasi yang diukur mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Ferrari. Dalam skala ini dasar penentuan nilainya diperoleh dari jawaban yang paling mendekati kata sifat

yang ada disebelah kanan atau kiri. Untuk kata sifat yang berada disebelah kanan menunjukkan pada tingginya tingkat prokrastinasi, sebaliknya kata sifat yang berada disebelah kiri menunjukkan pada rendahnya tingkat prokrastinasi.

Ada tiga kata sifat yang digunakan dalam penyusunan skala ini. Ketiga kata sifat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Wajar versus tidak wajar. Kata ini menjadi pilihan pertama bagi subjek dalam menilai suatu kondisi yang terjadi atau dimungkinkan terjadi dalam suatu pekerjaan. Jika ia tingkat prokrastinasinya sangat tinggi maka ia akan memilih angka tempat yang paling mendekati kata sifat wajar, dan sebaliknya.
2. Menyenangkan versus tidak menyenangkan. Kata ini menjadi pilihan kedua bagi subjek dalam menilai suatu kondisi yang terjadi atau dimungkinkan terjadi dalam suatu pekerjaan. Jika ia tingkat prokrastinasinya sangat tinggi maka ia akan memilih angka tempat yang paling mendekati kata sifat menyenangkan, dan sebaliknya.
3. Menguntungkan versus merugikan. Kata ini menjadi pilihan ketiga bagi subjek dalam menilai suatu kondisi yang terjadi atau dimungkinkan terjadi dalam suatu pekerjaan. Jika ia tingkat prokrastinasinya sangat tinggi maka ia akan memilih angka tempat yang paling mendekati kata sifat menguntungkan, dan sebaliknya.

Item dalam skala ini berupa cerita yang menggambarkan tentang perilaku prokrastinasi. Setiap cerita diberikan tiga gambaran kata sifat seperti tersebut diatas dengan cara memberikan lima alternatif jawaban yang bergerak dari 5 menuju 1. Karena itu dalam pemberian skornya menggunakan skor 5 untuk yang menunjukkan sangat tinggi tingkat prokrastinasinya dan skor 1 untuk menunjukkan yang sangat rendah tingkat prokrastinasinya.

Tabel 2  
Kisi-kisi Skala Prokrastinasi

VARIABEL	INDIKATOR	NOMOR ITEM
<b>Prokrastinasi</b>	Penundaan untuk memulai atau menyelesaikan pekerjaan	1 dan 2
	Keterlambatan dalam mengerjakan tugas	3 dan 4
	Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual	5 dan 6
	Melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan.	7 dan 8

Tabel 3  
Kisi-kisi Skala Tipe Kepribadian A dan B

VARIABEL	Indikator Tipe A	No Item	Indikator Tipe B	No Item
Tipe Kepribadian	Ambisius	3,4,5	Kurang Ambisius	1,2
	Kompetitif	6,7,9	Kurang Kompetitif	8,10
	Tidak sabaran	11,15	Sabar	12,13,14
	Terburu-buru	16,19	Santai	17,18,20
	Asertif	21	Kurang Asertif	22,23,24,25
	Polyphasic	27,29	Non Polyphasic	26,28,30
	Perfeksionis	31,35	Tidak perfeksionis	32,33,34

#### D. Metode Analisis Data

Sesuai dengan jenis penelitian ini, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan rumus-rumus statistik dan tiap-tiap rumusan masalah menggunakan rumus statistik yang berbeda. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjawab rumusan masalah pertama analisis data yang digunakan adalah membandingkan nilai mean hipotesis dengan mean empiris. Mean hipotesis diperoleh rerata skor seluruh item dalam skala, sedangkan mean empiris adalah rerata skor yang diperoleh subjek penelitian. Pemberiaan norma seperti ini didasarkan pendapat Azwar (1992) yang menyatakan bahwa harga mean hipotesis dapat dianggap sebagai mean populasi ( $\mu$ ) yang diartikan sebagai kategori sedang kondisi kelompok subjek pada variabel yang diteliti. Setiap skor mean empirik ( $M$ ) yang lebih tinggi dari mean populasi ( $\mu$ ) dapat dianggap sebagai indikator tingginya keadaan kelompok
2. Untuk menjawab rumusan masalah kedua dan ketiga, analisis data yang digunakan adalah analisis varians alasan penggunaan teknik ini karena anava mampu menguji sekaligus variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu yang datanya berbentuk nominal terhadap satu variabel terikat yang datanya berbentuk interval (Winarsunu, 1996). Selanjutnya, analisis varians sebagai salah satu teknik analisis memerlukan adanya beberapa asumsi yang harus dipenuhi, karena itu uji asumsi yang akan dilakukan sebelum menganalisis data adalah uji normalitas sebaran dan uji homogenitas varians.
  - Untuk uji normalitas dilakukan dengan teknik *kolomogorof smirnof Godness of fit test*. Kaidah yang digunakan untuk menguji normal atau tidaknya

sebaran adalah: *jika nilai  $P > 0.050$  maka sebarannya normal, sebaliknya jika nilai  $P < 0.050$  maka sebarannya tidak normal.*

- Untuk uji homogenitas dilakukan dengan *uji levene statistic*. Kaidah yang digunakan untuk menguji homogen atau tidaknya varians adalah: *jika nilai  $P > 0.050$  maka variannya homogen, sebaliknya jika  $P < 0.050$  maka variansnya tidak homogen.*

#### **D. Hasil dan Pembahasan**

Dari hasil uji normalitas sebaran terhadap skor prokrastinasi diperoleh hasil KSZ sebesar 0.793 dengan nilai P sebesar 0.555 artinya skor prokrastinasi memiliki sebaran yang normal karena nilai P lebih besar dari taraf signifikansi 5% sehingga bisa dilanjutkan untuk analisis berikutnya.

Selanjutnya, untuk uji homogenitas varians dilakukan sebanyak tiga kali. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diuji berada dalam kondisi homogen, untuk hasil selengkapnya bisa dilihat dari uraian di bawah ini: 1) Hasil uji homogenitas varians tipe kepribadian dengan prokrastinasi diperoleh hasil yang homogen dengan nilai F sebesar 2.090 dengan nilai P sebesar 0.154 artinya bisa dilanjutkan untuk diuji lebih lanjut; 2) Hasil uji homogenitas varians jenis kelamin dengan prokrastinasi diperoleh hasil yang homogen dengan nilai F sebesar 0.239 dengan nilai P sebesar 0.627 artinya bisa dilanjutkan untuk diuji lebih lanjut; dan 3) Hasil uji homogenitas varians tingkat pendidikan dengan prokrastinasi diperoleh hasil yang homogen dengan nilai F sebesar .243 dengan nilai P sebesar 0.625 artinya bisa dilanjutkan untuk diuji lebih lanjut.

#### **1. Tingkat prokrastinasi Karyawan UIN Malang**

Dari hasil perbandingan ini ditemukan bahwa empirik (64.69) lebih rendah daripada mean hipotesis (72) artinya tingkat prokrastinasi karyawan Universitas Islam Negeri Malang berada pada kategori rendah. Hasil seperti ini sangat menggembirakan bagi civitas akademika karena karyawan di lingkungan UIN Malang tidak memiliki kebiasaan untuk menunda memulai atau menyelesaikan suatu pekerjaan, bahkan menghindari tugas. Itu berarti terhindar dari perilaku yang membawa dampak dan konsekuensi negatif (merugikan) baik bagi instansi maupun bagi diri karyawan sendiri. Untuk melihat tingkat prokrastinasi pada masing-masing indikatornya digunakan rumus yang sama dengan diatas. Hasil selengkapnya bisa dilihat dari table dibawah ini.

Tabel 4  
Perbandingan mean hipotesis dan mean empiris tiap-tiap indikator

No	Nama Indikator	Mean Hipotesis	Mean Empiris
1.	Penundaan	18	15.35
2.	Keterlambatan	18	17.31
3.	Kesenjangan	18	17.87
4.	Pengalihan	18	14.15

Dilihat dari nilai mean pada masing-masing indikator bisa diketahui bahwa perilaku prokrastinasi yang paling tinggi dilakukan oleh karyawan Universitas Islam Negeri Malang secara berurutan adalah berupa kesenjangan (17.87), keterlambatan (17.31), penundaan (15.35), dan pengalihan (14.15).

Kesenjangan yang dimaksud adalah kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual (pekerjaan yang dilaksanakan), yaitu sering mengalami keterlambatan dalam memenuhi *deadline* yang telah ditentukan, baik oleh orang lain (pimpinan atau instansi) maupun rencana-rencana yang telah dia tentukan sendiri.

Keterlambatan dalam mengerjakan tugas, merupakan urutan kedua yang sering dilakukan oleh karyawan UIN Malang. Keterlambatan yang terjadi bisa disebabkan menghabiskan waktu yang dimiliki untuk mempersiapkan diri secara berlebihan, maupun melakukan hal-hal yang tidak dibutuhkan dalam penyelesaian tugas, tanpa memperhitungkan keterbatasan waktu yang dimiliki, atau memang merupakan suatu kebiasaan.

Peringkat ketiga yang sering dilakukan oleh karyawan UIN Malang adalah penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan kerja pada tugas yang dihadapi. Hal ini bisa saja disebabkan karena kebiasaan, pada umumnya pekerjaan akan mulai dikerjakan atau diselesaikan jika *deadline* sudah dekat; atau mungkin tugas yang harus dikerjakan dirasa tidak menyenangkan; atau memang sulit untuk dikerjakan, sehingga ada perasaan takut gagal; bahkan bisa saja karena faktor kelelahan (*fatigue*) akibat banyaknya tugas yang harus dikerjakan dalam waktu dekat atau bersamaan.

Sedangkan peringkat terakhir, adalah pengalihan kerja, yaitu memilih melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan daripada melakukan tugas yang harus dikerjakan. Hal ini bisa disebabkan karena kebiasaan, jenuh, bosan dengan jenis pekerjaannya yang monoton atau faktor kelelahan (*fatigue*) karena tugas yang terlalu berlebihan.

## 2. Pengaruh Tipe Kepribadian terhadap prokrastinasi

Berdasarkan hasil analisis varians ditemukan nilai  $F=8.824$  dan  $P=0.004$  artinya tipe kepribadian berpengaruh terhadap prokrastinasi pada karyawan Universitas Islam Negeri Malang, dilihat dari nilai mean ditemukan bahwa karyawan yang memiliki kepribadian tipe B lebih tinggi tingkat prokrastinasinya dibanding dengan karyawan yang memiliki kepribadian tipe A, dengan perbandingan mean sebesar 71.03 untuk tipe B berbanding 56.75 untuk tipe A.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ferrari (1995) yang menyatakan bahwa prokrastinasi juga merupakan suatu kebiasaan atau pola perilaku yang dimiliki individu. Kebiasaan atau pola perilaku yang dimaksud disini adalah kepribadian. Kepribadian sebagai faktor yang memegang peranan penting dalam perilaku sehari-hari merupakan satu bagian yang tak terpisahkan dalam lingkungan dimana individu tinggal maupun lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, karyawan yang memiliki tipe kepribadian B lebih tinggi tingkat prokrastinasinya dibanding dengan karyawan yang mempunyai tipe kepribadian A. Hal ini sesuai dengan pendapat Watson (dalam Zimmeroff dan Hartman, 2001) bahwa prokrastinasi berkaitan dengan individu yang tidak suka pada tugas yang menantang, mempunyai sifat ketergantungan dan kesulitan dalam membuat keputusan, serta pendapat Silver (dalam Rizvi, 1997) yang menyebutkan seseorang yang melakukan prokrastinasi tidak bermaksud untuk menghindari atau tidak mau tahu dengan tugas yang dihadapi, tetapi mereka hanya menunda-nunda untuk mengerjakannya, sehingga menyita waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, dan penundaan tersebut menyebabkan dia gagal menyelesaikan.

Karakteristik individu diatas pada dasarnya memiliki kesesuaian dengan individu yang berkepribadian Tipe B berdasarkan pendapat Hansen (1986) yaitu :

- 1). Gaya bicara lamban dan santai, begitupun ketika bekerja;
- 2). Mengerjakan sesuatu secara satu persatu;
- 3). Tenang, tidak kompetitif, bisa santai tanpa rasa bersalah, dan bekerja tanpa memaksakan diri, melakukan permainan untuk kesenangan bukan untuk kemenangan; dan
- 4). Sulit berterus terang karena takut menyakiti orang lain.

### 3. Pengaruh jenis kelamin terhadap Prokrastinasi

Dari hasil analisis ditemukan bahwa nilai  $F=3.376$  dan  $P=0.072$  artinya tidak ada perbedaan tingkat prokrastinasi pada karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Hasil ini tidak sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa perempuan lebih tinggi tingkat prokrastinasinya dibanding laki-laki.

Faktor yang mungkin berpengaruh pada tidak terbuktinya hipotesis ini karena meningkatnya kesempatan bagi perempuan untuk berperan sama seperti yang dicapai oleh laki-laki dalam berbagai macam aktivitas yang ada dalam masyarakat, terutama di pusat-pusat kota dan pada kalangan menengah kelas atas. Ada beberapa alasan yang menyebabkan mengapa tidak terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam hal perilaku prokrastinasi, yaitu:

1. Pada dasarnya laki-laki dan perempuan mempunyai kebutuhan yang sama dalam mengaktualisasikan diri, sehingga mereka mempunyai peluang yang sama untuk tumbuh dan berkembang termasuk untuk bersikap dan bertindak dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang karyawan.
2. Tuntutan dan kondisi lingkungan kerja di Universitas Islam Negeri Malang relatif sama antara laki-laki dan perempuan, sehingga mereka berusaha memenuhi tuntutan tersebut dengan cara yang sama pula.

Sejalan dengan pendapat diatas telah dikemukakan Thornburg (1992) bahwa saat ini adanya kesempatan yang sama dan semakin luas bagi perempuan untuk berperilaku sama dengan laki-laki. Keadaan seperti ini dirasakan sebagai suatu kebebasan bagi perempuan untuk mengekspresikan seluruh apa yang diinginkan dan dirasakannya. Artinya kalau laki-laki bisa aktif maka perempuanpun bisa sebaliknya seandainya laki-laki bisa malas maka demikian juga dengan perempuan.

Alasan lain bisa dilacak secara statistik, dari komposisi jumlah antara laki-laki dan perempuan pada subjek penelitian ditemukan komposisi yang kurang seimbang yaitu 39:15 karena itu bisa jadi hal ini disebabkan kesalahan dalam sampel penelitian (*error sampling*), hal ini dibuktikan dengan nilai *standar error* yang cukup tinggi yaitu untuk laki-laki 2.842 dan untuk perempuan 5.181.

### 4. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap Prokrastinasi

Dari hasil analisis ditemukan bahwa nilai  $F=5.485$  dan  $P=0.023$ , Artinya ada perbedaan tingkat prokrastinasi pada karyawan Universitas Islam Negeri Malang ditinjau berdasarkan tingkat pendidikan. Dari nilai mean yang diperoleh ditemukan



bahwa karyawan yang tingkat pendidikannya hanya sampai pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas ternyata mempunyai tingkat prokrastinasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang menyelesaikan pendidikan S1 dengan perbandingan mean sebesar 69.83 berbanding 58.25.

Hasil ini mendukung pada hipotesis yang diajukan dan sejalan dengan pendapat Averill (dalam Siwi, 2000) yang menyebutkan bahwa orang yang berpendidikan tinggi akan mempunyai kemampuan untuk mengontrol diri secara efektif, baik kontrol diri dalam hal kontrol perilaku (*behavior control*), kontrol kognitif (*Cognitive control*) dan kontrol keputusan (*decesional control*). Dalam konteks prokrastinasi, maka seorang yang berpendidikan tinggi akan mampu mengontrol perilakunya untuk tidak selalu membuat penundaan.

Seseorang yang berpendidikan tinggi, ketika melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang karyawan, diduga ia akan mampu melakukannya dalam bentuk *apropriate control*, Sebaliknya, seorang individu yang memiliki tingkat pendidikan rendah dianggap tidak akan mampu melakukannya, hal ini merupakan implikasi dari keluwasan dan kematangan akibat pendidikan yang diperolehnya. Namun demikian, hasil ini masih perlu diuji lebih jauh mengingat adanya kemungkinan ditemukannya beberapa penelitian yang mungkin berbeda dengan hasil penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1990, *Manajemen Penelitian*, Yogyakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Azwar, Saifudin. 2000, *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi kelima. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset
- , 2000, *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Edisi kelima. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset
- Ferrari dkk. 1995, *Procrastination and Task Avoidance, Theory, Research, and Threatment*. New York : Plenum Press
- Hadi, Sutrisno, 1996, *Metodologi Research*, (Jilid 3), Yogyakarta: Andi Offset
- Haryono, Indriani, Didy, 2001. *Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO*. Jakarta: Bagian PIO Universitas Indonesia
- Meichati, 1975. *Penelitian Tentang Tanggapan Remaja Mengenal Diri dan Kehidupan*, (Laporan Penelitian), Yogyakarta: Lembaga Penelitian Universitas Gadjah Mada

- Nazir, mohammad. 1987, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Purwati, 1993. *Hubungan Antara Pola Asuh Orang Tua dengan Penyesuaian Diri Remaja di Kodya Magelang*. (Tesis). Yogyakarta: Program Pascasarjana Psikologi UGM
- Rizvi, Aviani; Prawitasari, J.E., Soetjipto,H.P. 1997, *Pusat Kendali dan Efikasi Diri sebagai Prediktor terhadap Prokrastinasi Akademik Mahasiswa*. Psikologika Nomor 3 tahun II. 51-67. Yogyakarta : UGM
- Rizvi, Aviani, 1998, *Pusat Kendali dan Efikasi Diri sebagai Prediktor terhadap Prokrastinasi Akademik Mahasiswa*. Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM
- Sie Tjun Djing, 2006, *Penyusunan paket Psikometri Untuk Pengukuran Prokrastinasi, Ihtisar disertasi*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Solomon, L.J. & Rothblum, E.D.1984. *Academic Procrastination : Frequency and Cognitive Behavioral Correlates*. Journal of Conseling Psychology, 31, 504-510
- Sudjana, Nana, 1988, *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, Bandung : Penerbit Sinar Baru
- Suprayogo, Imam. 2004. *Memelihara Sangkar Ilmu, Refleksi pemikiran dan Pengembangan Universitas Islam Negeri Malang*, Malang: UIN Press Malang
- Suryabrata, Sumadi, 1990. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Rajawali Press
- Thornburg, H.D., 1982, *Development in Adolescence*, California: Brook/cole Publishing Company
- Walgito, 1991. *Hubungan Antara Persepsi Mengenai Sikap Orang Tua dengan Harga Diri Para Siswa Sekolah Menengah Umum Tingkat Atas di Propinsi Jawa Tengah*, (Disertasi). Yogyakarta: Program Pascasarjana Psikologi Universitas Gadjah Mada
- Winarsunu, T., 1996, *Statistik, Teori dan aplikasinya dalam Penelitian*, (Jilid 2), Malang: Universitas Muhamadiyah Malang Press
- Yuwono, Ino; dkk, 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga